

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法

串本町特定事業主行動計画

(令和2年度～令和8年度)

1	目的	1
2	計画の位置付け	2
3	計画期間等	2
4	計画改訂に係る庁内体制.....	2
5	状況の把握・分析.....	2
	(1) 採用した職員に占める女性職員の割合	3
	(2) 男女の平均継続勤務年数の差異	3
	(3) 超過勤務の状況.....	3
	(4) 管理的地位にある職員および各役職段階に占める女性職員の割合	7
	(5) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況	8
	(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇.....	10
	(7) セクシャルハラスメント等対策の整備状況.....	11
	(8) 年次有給休暇の取得状況	11
6	目標	12
	(1) 男性職員の育児休業等取得率の向上	12
	(2) 配偶者出産休暇および育児参加のための休暇の取得率向上	12
	(3) 超過勤務の縮減.....	12
	(4) 年次有給休暇の取得率の向上.....	12
	(5) 女性職員活躍推進の意識の向上	13
	(6) 子ども・子育てに関する地域活動貢献	13
7	取組内容	13
	(1) 育児休業等の取得率の向上のための取組み	13
	(2) 超過勤務の縮減のための取組み	13
	(3) 年次有給休暇の取得率の向上のための取組み	13
	(4) 女性職員活躍推進の意識向上のための取組み	13
	(5) 子ども・子育てに関する地域活動貢献のための取組み.....	14

1 目的

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会の形成に資することを目的として次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）が平成17年に施行されました。

平成28年には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）が施行され、男女の人権が尊重され、豊かで活力ある社会の実現のための支援措置等が定められました。

いずれの法律においても、地方自治体は「特定事業主行動計画」を策定し、目標達成に努めることとされています。

当町では、「串本町育児を楽しむ職員行動計画」を平成18年1月に策定（平成22年9月、平成27年11月改訂）し、仕事と家庭生活の両立を可能とする職場環境の整備により、職員がゆとりをもって健全な子育てを行なえるよう推進してきました。

また、「女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」を平成28年4月に策定し、女性活躍の推進に取り組んできました。

この度「串本町育児を楽しむ職員行動計画」「女性職員の活躍推進に関する特定事業主行動計画」の改訂に当たり、それぞれの取り組みをさらに推進するためには、複合的な取り組みを行うことが効果的であると考え、両計画を1つに統合しました。

多様な人材の確保を図るため、また、女性職員のきめ細かいニーズの把握や新しい発想で行政サービスを向上させるため、長時間労働の是正などの働き方改革、男性職員の家庭生活への参加促進に取り組み、女性職員の活躍と働きながら子育てができる職場環境の整備を推進します。

令和2年10月

串本町長
串本町議会議長
串本町選挙管理委員会
串本町代表監査委員
串本町農業委員会
串本町教育委員会
串本町消防長
串本町病院事業管理者
串本町古座川町衛生施設事務組合管理者

2 計画の位置付け

本計画は、次世代育成支援対策推進法第19条および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第19条に基づき、串本町長、串本町議会議長、串本町選挙管理委員会、串本町代表監査委員、串本町農業委員会、串本町教育委員会、串本町消防長、串本町病院事業管理者、串本町古座川町衛生施設事務組合管理者が策定する特定事業主行動計画です。

(串本町古座川町衛生施設事務組合については、3名の職員のうち2名が当町からの派遣で、プロパー職員が1名であることから、串本町古座川町衛生施設事務組合管理者の特定事業主行動計画は連名とします。)

3 計画期間等

本計画の計画期間は、令和2年4月1日から令和8年3月31日までとし、次世代育成支援対策推進に関する部分については、令和2年4月1日から令和7年3月31日まで、女性活躍推進に関する部分については、令和2年4月1日から令和8年3月31日までとします。ただし、両法律に基づく特定事業主行動計画策定指針等の改正等、本計画を見直すべき事由が発生した場合は、計画期間中であっても見直しを行うこととします。

なお、本計画中次世代育成支援対策に関する内容は「次世代育成」と、女性活躍推進に関する内容については「女性活躍」と表示します。

4 計画改訂に係る庁内体制

次世代育成支援および女性職員の活躍を組織全体で推進するため、本計画の改訂にあたっては、串本町行財政検討委員会において、意見聴取および内容協議を行いました。

5 状況の把握・分析

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令(平成27年内閣府令第61号)第2条の規定により把握した状況は以下のとおりです。

なお、町長部局、議会事務局、教育委員会、選挙管理委員会、監査委員、農業委員会は、一括して人事を行っているため、特に表示した場合を除き、それらの部局を「町長部局等」としてまとめて状況把握を行っています。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

H31.4.2～R2.4.1 の採用者に占める女性職員の割合は次表のとおりです。

採用した職員に占める女性職員の割合

(「地方公共団体の勤務条件等に関する調査 表15」ほか)

	採用者数	男性職員	女性職員	女性職員の割合
町長部局等	9	5	4	44.4%
消防部局	0	0	0	—
病院部局	12	7	5	41.7%
計	21	12	9	42.9%
衛生施設事務組合	0	0	0	—

※指導主事、再任用職員、任期付職員を除く

(2) 男女の平均継続勤務年数の差異

令和2年4月1日現在の職員の継続勤務年数は次のとおりです。女性職員の継続勤務年数は男性職員に比べ短くなっています。

なお、消防部局では、平成27年に女性職員を初めて採用したため継続勤務年数の差異が他の部局に比べて大きくなっています。

また、串本町古座川町衛生施設事務組合の男性職員の継続勤務年数には、派遣元の勤務年数を含めています。

男女の平均した継続勤務年数の差異

	全体	男性職員	女性職員	差異
町長部局等	16.3	17.1	14.8	-2.3
消防部局	16.2	16.7	3.0	-13.7
病院部局	11.3	13.1	10.4	-2.7
計	14.8	16.4	12.5	-3.9
衛生施設事務組合	12.3	17.5	2.0	-15.5

※再任用職員、任期付職員を除く

(3) 超過勤務の状況

① 管理的地位にある職員以外の超過勤務時間

平成30年度及び令和元年度の管理職的地位にある職員以外の超過勤務時間は次表のとおりです。

町長部局等および病院部局で、一月当たり45時間を超え100時間未満の超過勤務をした職員は増加しています。

また、令和元年度中、一月当たり100時間を超える超過勤務をした職員は町長部局等で2名で、年間360時間を超えて超過勤務をした職員は、町長部局等で2名、教育委員会部局で1名、病院部局で3名ありました。

※町長部局等＝教育委員会部局、消防部局、病院部局以外

管理的地位にある職員以外の職員一人当たりの月ごとの超過勤務時間
（「地方公共団体の勤務条件等に関する調査表21」ほか）

ア 町長部局等

年月	45時間以上 100時間未満 職員数	100時間以上 職員数	総時間数	360時間/年 超過勤務 職員数
H30.4月	3	0	1,213	—
H30.5月	1	0	892	
H30.6月	0	0	937	
H30.7月	4	0	978	
H30.8月	1	0	802	
H30.9月	0	0	811	
H30.10月	1	0	1,272	
H30.11月	2	2	1,364	
H30.12月	0	0	625	
H31.1月	1	0	661	
H31.2月	0	0	802	
H31.3月	1	0	912	
H30年度計	14	2	11,269	
H31.4月	5	0	1,621	—
R1.5月	0	0	1,224	
R1.6月	4	0	1,020	
R1.7月	6	1	1,810	
R1.8月	1	0	962	
R1.9月	0	0	694	
R1.10月	4	0	1,151	
R1.11月	4	0	1,694	
R1.12月	2	1	947	
R2.1月	0	0	669	
R2.2月	0	0	749	
R2.3月	1	0	563	
R1年度計	27	2	13,104	2

イ 教育委員会部局

年月	45時間以上 100時間未満 職員数	100時間以上 職員数	総時間数	360時間/年 超過勤務 職員数
H30.4月	0	0	170	—
H30.5月	0	0	178	
H30.6月	1	0	139	
H30.7月	0	0	112	
H30.8月	0	0	108	
H30.9月	1	0	95	
H30.10月	0	0	144	
H30.11月	0	0	205	
H30.12月	1	0	167	

H31.1月	0	0	197	
H31.2月	0	0	147	
H31.3月	0	0	210	
H30年度計	3	0	1,872	1
H31.4月	0	0	148	
R1.5月	0	0	181	
R1.6月	0	0	173	
R1.7月	0	0	174	
R1.8月	0	0	107	
R1.9月	0	0	78	—
R1.10月	0	0	194	
R1.11月	2	0	288	
R1.12月	0	0	135	
R2.1月	0	0	147	
R2.2月	1	0	159	
R2.3月	0	0	68	
R1年度計	3	0	1,852	1

ウ 消防部局

年月	45時間以上 100時間未満 職員数	100時間以上 職員数	総時間数	360時間/年 超過勤務 職員数
H30.4月	0	0	119	
H30.5月	0	0	819	
H30.6月	0	0	353	
H30.7月	0	0	326	
H30.8月	0	0	381	
H30.9月	0	0	1,001	—
H30.10月	0	0	691	
H30.11月	0	0	210	
H30.12月	0	0	612	
H31.1月	0	0	821	
H31.2月	0	0	209	
H31.3月	0	0	194	
H30年度計	0	0	5,736	0
H31.4月	0	0	531	
R1.5月	0	0	1204	
R1.6月	0	0	327	
R1.7月	0	0	239	
R1.8月	0	0	224	
R1.9月	0	0	690	—
R1.10月	0	0	272	
R1.11月	0	0	716	
R1.12月	0	0	261	
R2.1月	0	0	280	
R2.2月	0	0	194	
R2.3月	0	0	161	
R1年度計	0	0	5,099	0

工 病院部局

年月	45時間以上 100時間未満 職員数	100時間以上 職員数	総時間数	360時間/年 超過勤務 職員数	
H30.4月	1	0	631	—	
H30.5月	1	0	529		
H30.6月	0	0	511		
H30.7月	0	0	678		
H30.8月	0	0	675		
H30.9月	1	0	745		
H30.10月	0	0	680		
H30.11月	2	0	798		
H30.12月	0	0	0		
H31.1月	2	0	851		
H31.2月	0	0	578		
H31.3月	0	0	276		
H30年度計	7	0	6,952		2
H31.4月	0	0	775		—
R1.5月	2	0	855		
R1.6月	1	0	779		
R1.7月	1	0	766		
R1.8月	2	0	790		
R1.9月	1	0	899		
R1.10月	1	0	582		
R1.11月	1	0	919		
R1.12月	0	0	0		
R2.1月	1	0	882		
R2.2月	1	0	596		
R2.3月	1	0	719		
R1年度計	12	0	8,562	3	

才 衛生施設事務組合

年月	45時間以上 100時間未満 職員数	100時間以上 職員数	総時間数	360時間/年 超過勤務 職員数	
H30.4月	0	0	0	—	
H30.5月	0	0	0		
H30.6月	0	0	0		
H30.7月	0	0	5		
H30.8月	0	0	8		
H30.9月	0	0	13		
H30.10月	0	0	0		
H30.11月	0	0	7		
H30.12月	0	0	5		
H31.1月	0	0	0		
H31.2月	0	0	0		
H31.3月	0	0	0		
H30年度計	0	0	38		0

H31.4月	0	0	0	—
R1.5月	0	0	0	
R1.6月	0	0	0	
R1.7月	0	0	0	
R1.8月	0	0	5	
R1.9月	0	0	0	
R1.10月	0	0	0	
R1.11月	0	0	0	
R1.12月	0	0	0	
R2.1月	0	0	3	
R2.2月	0	0	0	
R2.3月	0	0	0	
R1年度計	0	0	8	

② 管理的地位にある職員一人当たりの各月ごとの超過勤務時間
 管理的地位にある職員の超過勤務時間に係る統計数値はありません。

(4) 管理的地位にある職員および各役職段階に占める女性職員の割合
 町長部局等のうち一般行政職で、平成31年4月に女性初の課長が誕生しました。

病院部局では、平成31年4月、令和2年4月に女性職員の「課長級」が1名ずつ増えています。

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合・
 各役職段階に占める女性職員の割合
 ア 町長部局等

役職段階	年月	総数	女性職員数	割合	伸び率
課長・園長級	H30.4	16	4	25.0%	—
	H31.4	16	5	31.3%	6.3%
	R2.4	16	5	31.3%	0%
副課長級	H30.4	19	5	26.3%	—
	H31.4	17	4	23.5%	-2.8%
	R2.4	18	3	16.7%	-7%
班長級	H30.4	23	7	30.4%	—
	H31.4	22	7	31.8%	1.4%
	R2.4	21	7	33.3%	2%

イ 町長部局等のうち一般行政職※

役職段階	年月	総数	女性職員数	割合	伸び率
課長級	H30.4	12	0	0.0%	—
	H31.4	12	1	8.3%	8.3%
	R2.4	12	1	8.3%	0%
副課長級	H30.4	19	5	26.3%	—
	H31.4	17	4	23.5%	-2.8%
	R2.4	18	3	16.7%	-7%

班長級	H30.4	19	3	15.8%	—
	H31.4	18	3	16.7%	0.9%
	R2.4	16	2	12.5%	-4%

※アから保育士・幼稚園教諭・保育教諭を除く。

ウ 消防部局（給料の号給により町長部局等の役職段階に分類）

役職段階	年月	総数	女性職員数	割合	伸び率
課長	H30.4	1	0	0.0%	—
	H31.4	1	0	0.0%	0.0%
	R2.4	1	0	0.0%	0%
副課長級	H30.4	6	0	0.0%	—
	H31.4	6	0	0.0%	0.0%
	R2.4	6	0	0.0%	0%
班長級	H30.4	6	0	0.0%	—
	H31.4	8	0	0.0%	0.0%
	R2.4	7	0	0.0%	0%

エ 病院部局（給料の号給等を勘案して町長部局等の役職段階に分類）

役職段階	年月	総数	女性職員数	割合	伸び率
課長	H30.4	2	1	50.0%	—
	H31.4	3	2	66.7%	16.7%
	R2.4	4	3	75.0%	8%
副課長級	H30.4	8	5	62.5%	—
	H31.4	7	4	57.1%	-5.4%
	R2.4	8	5	62.5%	5%
班長級	H30.4	13	7	53.8%	—
	H31.4	14	7	50.0%	-3.8%
	R2.4	12	4	33.3%	-17%

オ 衛生施設事務組合

役職段階	年月	総数	女性職員数	割合	伸び率
課長	H30.4	0	0	0.0%	—
	H31.4	1	0	0.0%	0.0%
	R2.4	1	0	0.0%	0.0%
副課長級	H30.4	1	0	0.0%	—
	H31.4	0	0	0.0%	0.0%
	R2.4	0	0	0.0%	0.0%
班長級	H30.4	0	0	0.0%	—
	H31.4	0	0	0.0%	0.0%
	R2.4	0	0	0.0%	0.0%

(5) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

全部局において、令和元年度中新たに育児休業取得可能となった男性職員のうち育児休業を取得した職員はありませんでした。

なお、女性職員の取得率は100%で、取得期間は全員が23カ月以上で

した。

串本町古座川町衛生施設事務組合は、令和元年度中に新たに育児休業取得可能となった職員はありませんでした。

①育児休業取得率

男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況
 (「地方公共団体の勤務条件等に関する調査 表8」ほか)

	R1年度中に新たに取得可能となった職員	左のうち育児休業取得者数	育児休業取得率
男性職員	11	0	0%
女性職員	3	3	100%

②育児休業取得期間の分布状況

表8別表 令和元年度中に新たに育児休業を取得した職員の育児休業承認期間集計表
 (個表・全合計・女性職員)

都道府県名	和歌山県
団体名	串本町

- ・部門： 全合計
- ・対象： 女性職員

1 育児休業承認期間集計表 (単位：人)

0月～1月以下	1月超～2月以下	2月超～3月以下	3月超～4月以下
0	0	0	0
4月超～5月以下	5月超～6月以下	6月超～7月以下	7月超～8月以下
0	0	0	0
8月超～9月以下	9月超～10月以下	10月超～11月以下	11月超～12月以下
0	0	0	0
12月超～13月以下	13月超～14月以下	14月超～15月以下	15月超～16月以下
0	0	0	0
16月超～17月以下	17月超～18月以下	18月超～19月以下	19月超～20月以下
0	0	0	0
20月超～21月以下	21月超～22月以下	22月超～23月以下	23月超～24月以下
0	0	0	2
24月超～25月以下	25月超～26月以下	26月超～27月以下	27月超～28月以下
1	0	0	0
28月超～29月以下	29月超～30月以下	30月超～31月以下	31月超～32月以下
0	0	0	0
32月超～33月以下	33月超～34月以下	34月超～35月以下	35月超～36月以下
0	0	0	0
合 計			3

(注) 合計の値が、表8(全合計)中「1 育児休業等の取得者数」の(B)、令和元年度に新たに育児休業を取得した女性職員の値と一致していることを確認すること。

表8(全合計)中「1 育児休業等の取得者数」の(B)の値	3
------------------------------	---

(6) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇

令和元年度の男性職員の配偶者出産休暇（上限2日）の取得率は、町長部局で100%、消防部局で85.7%、平均取得日数はいずれも2日、育児参加のための休暇（上限5日）の取得率は、町長部局で25%、消防部局で28.6%、平均取得日数は、町長部局が3日、消防部局が4日でした。

また、両休暇を合計5日以上取得した職員の割合は、町長部局で25%、消防部局で16.7%でした。

① 配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率と平均取得日数

男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇取得率及び平均取得日（R1年度）（「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」）

	令和元年度中に新たに育児休業が取得可能となった男性職員 (A)	配偶者出産休暇を取得した職員数 (B)	育児参加のための休暇を取得した職員数 (C)	配偶者出産休暇又は育児参加のための休暇を取得した職員数 (D=B+C-両休暇とも取得した職員数)	配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合わせて5日以上取得した職員数 (E)
町長部局等	4	4	1	4	1
教育委員会部局	0	0	0	0	0
消防部局	7	6	2	6	1
病院部局	0	0	0	0	0
計	11	10	3	10	2
衛生施設事務組合	0	0	0	0	0

取得率

	配偶者出産休暇 (B/A)	育児参加のための休暇 (C/A)	両休暇取得 (D/A)	両休暇合計5日以上取得 (E/A)
町長部局等	100.0%	25.0%	100.0%	25.0%
教育委員会部局	—	—	—	—
消防部局	85.7%	28.6%	85.7%	14.3%
病院部局	—	—	—	—
計	90.9%	27.3%	90.9%	18.2%
衛生施設事務組合	—	—	—	—

平均取得日数

	配偶者出産 休暇	育児参加の ための休暇	両休暇合計
町長部局等	2.0	3.0	3.5
教育委員会部局	0.0	0.0	0.0
消防部局	2.0	4.0	2.7
病院部局	0.0	0.0	0.0
計	2.0	3.3	3.0
衛生施設事務組合	0.0	0.0	0.0

②配偶者出産休暇および育児参加のための休暇の合計日数の分布状況

配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の合計日数の分布状況
(R1年度)

合計日数	町長部局長		消防部局	
	取得者	割合	取得者	割合
1日	—	—	—	—
2日	2	50.0%	5	83.3%
3日	1	25.0%	—	—
4日	—	—	—	—
5日	—	—	—	—
6日	—	—	1	16.7%
7日	1	25.0%	—	—

(7) セクシャルハラスメント等対策の整備状況

- ・研修の開催：令和元年度未実施
- ・相談苦情窓口：設置済み（串本町ハラスメントの防止等に関する要綱（平成20年串本町訓令第4号）第5条）
- ・対応マニュアル：未整備

(8) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の取得状況は下表のとおりで、平均取得日数は、全国市区町村の平均10.7日（H29.1.1～H29.12.31）を下回っています。

年次有給休暇等の取得日数の状況
 (「地方公共団体の勤務条件等に関する調査表2」より)

町長部局

年	総付与日数 (a)	総取得日数 (b)	対象職員数 (c)	取得日数が 年5日に満 たない職員 数 (d)	平均 取得日数 (b)/(c)	消化率 (b)/(a)	取得日数が 年5日に満 たない職員 の割合 (d)/(c)
H29年	5904.8	1455.8	158	—	9.2	24.7%	—
H30年	5999.1	1483.9	156	—	9.5	24.7%	—
R1年	6068.9	1373.6	155	52	8.9	22.6%	33.5%

※対象職員：町長部局の職員（非常勤職員、会計年度任用職員を除く）のうち1年間在職した職員で1年間のうちに休業、退職、派遣の期間がある職員を除く

衛生施設事務組合

年	総付与日数 (a)	総取得日数 (b)	対象職員数 (c)	取得日数が 年5日に満 たない職員 数 (d)	平均 取得日数 (b)/(c)	消化率 (b)/(a)	取得日数が 年5日に満 たない職員 の割合 (d)/(c)
H29年	80	18.3	2	—	9.2	22.9%	—
H30年	80	14.8	2	—	7.4	18.5%	—
R1年	109.5	26.3	3	0	8.8	24.0%	0.0%

6 目標

4の状況の把握・分析の結果等を踏まえ、本計画の目標を次のとおり設定します。

(1) 男性職員の育児休業等取得率の向上

全ての部局と古座川町衛生施設事務組合をあわせて、令和6年度までに、育児休業を取得する男性職員の割合を10%以上にします。

女性活躍 次世代育成

(2) 配偶者出産休暇および育児参加のための休暇の取得率向上

全ての部局と古座川町衛生施設事務組合をあわせて、令和6年度までに、配偶者出産休暇と育児参加のための休暇を合計5日以上取得する男性職員の割合を50%以上にします。

女性活躍 次世代育成

(3) 超過勤務の縮減

全ての部局および串本町古座川町衛生施設事務組合をあわせて、令和6年度までに、常勤職員の平均超過勤務時間を、令和元年度の実績から10%以上縮減します。

女性活躍 次世代育成

(4) 年次有給休暇の取得率の向上

全ての部局で令和6年度までに、取得日数が年5日に満たない職員の割

合を20%まで引き下げます。

女性活躍 **次世代育成**

(5) 女性職員活躍推進の意識の向上

①女性職員のキャリアデザイン対策

全ての部局と串本町古座川町衛生施設事務組合をあわせて、令和3年度以降の和歌山県市町村職員研修協議会「女性職員のキャリアデザイン研修」の受講者目標を毎年2名以上とします。

②セクシャルハラスメント対策

全ての部局と串本町古座川町衛生施設事務組合をあわせて、令和3年度以降の和歌山県市町村職員研修協議会「ハラスメント研修」の受講者目標を毎年5名以上とします。

女性活躍

(6) 子ども・子育てに関する地域活動貢献

子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図ります。

次世代育成

7 取組内容

(1) 育児休業等の取得率の向上のための取組み

令和2年度中に、各種両立支援制度に関する情報をまとめ、庁内グループウェアに掲示し、常時閲覧できる状態にします。

女性活躍 **次世代育成**

(2) 超過勤務の縮減のための取組み

令和3年度より、総務課をモデル課として、職員の事務分掌・業務分担の見直しを行い、各職員の業務量の平準化を図るとともに、取組みの結果も踏まえ、全部局への拡大について検討を行います。

女性活躍 **次世代育成**

(3) 年次有給休暇の取得率の向上のための取組み

令和3年度より、年次有給休暇の取得目標を定め、各職員への徹底を図ります。

女性活躍 **次世代育成**

(4) 女性職員活躍推進の意識向上のための取組み

和歌山県市町村職員研修協議会の女性のキャリアデザイン研修およびハラスメント研修の実施を庁内グループウェアで周知して広く参加を呼びかけます。

ハラスメント研修については、管理職に対して参加を要請します。

女性活躍

(5) 子ども・子育てに関する地域活動貢献のための取組み

①子供の体験活動等の支援

(1)～(3)の取組み等を通じて、子どもの多様な体験活動等の機会の充実を図るため、各種学習会の講師、ボランティアリーダーとしての職員の積極的な参加を支援します。

次世代育成

②安全で安心して子供を育てられる環境の整備

(1)～(3)の取組み等を通じ、子どもを安全な環境で安心して育てることができるよう、地域住民の自主的な防犯活動や少年非行防止、立ち直り支援の活動等への職員の積極的な参加を支援します。

次世代育成